

REGIONE DEL VENETO



**VERBALE DI CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA**

Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

-Comparto Sanità-

5 giugno 2006

10 aprile 2008

31 luglio 2009

21 Maggio 2018

CONTRATTAZIONE ai sensi dell'art.8, comma 5, lett. b

“criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance” anno 2018

INTESA

30 Aprile 2019

-[Verbale del 30 Aprile 2019]

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

In seguito alla sottoscrizione della preintesa relativa all'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale del personale del Comparto avvenuta in data 18.04.2019 e del parere favorevole espresso in data 19.04.2019 da parte del Collegio Sindacale in merito all'attendibilità dei costi quantificati ed alla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, oltre alla verifica del rispetto delle norme di legge, il giorno Martedì 30 Aprile 2019 alle ore 11,30, presso la Sala Riunioni situata al III piano del blocco A della sede in Cittadella Socio-Sanitaria, si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale ex art. 8 del CCCNL 21/05/2018 e composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n. 258 del 03,04,2019

Direttore Generale – Dr. F. Antonio Compostella
Direttore Amministrativo – Dott. Urbano Brazzale
Direttore Sanitario – Dr. Edgardo Contato
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dott.ssa Paola Casson
Direttore della Funzione Ospedaliera – Dr. Paolo de Pieri
Direttore della Funzione Territoriale – Dott.ssa Domenica Luciano'
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi
Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott. Pier Luigi Serafini
Dirigente delle Professioni Sanitarie Infermieristiche, Tecniche e della Riabilitazione, della Prevenzione e della Professione di Ostetrica – Dott. Cristiano Pelati

PARTE SINDACALE

OO.SS. COMPARTO

* Dott. Mantovan Riccardo FP CGIL
* Dott. Cogo Carlo FP CISL
* Dott. Rossin Mariella FP UIL
* Dott. Tosi Roberto F.S.I.
* Dott. Schiavone Luciano F.I.A.L.S.
* Dott.ssa Mara Pavan NURSING UP

RSU:

(comunicazione della RSU del 7 Ottobre 2018)

Dott. Saccardin Silvia – Coordinatore
Dott. Biolcati Emanuela
Dott. Busatto Egidio
Dott. Franco Nicola
Dott. Franceschetti Emanuele
Dott. Massaro Fabio
Dott. Lucchiari Arianna
Dott. Santato Davide

Premesso

che in data 21 Maggio 2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL del Comparto Sanità;

che a far data dall'01.01.2018 è istituito il nuovo "Fondo premialità e fasce" per un importo complessivo pari a € 9.619.266,69 finanziato, in prima applicazione, dalle risorse indicate al comma 2 dell'art. 81 del CCNL sottoscritto in data 21 maggio 2018;

che l'art. 8, comma 5, lett. b) del suindicato CCNL, prevede che siano oggetto di contrattazione i "criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance";

che in data 17 ottobre u.s. è stato avviato il confronto ex art. 5 del suindicato CCNL in merito ai "criteri generali del sistema di valutazione della performance, nonché ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" per l'anno 2018;

che con Deliberazione del Direttore Generale n.1052 del 19.12.2018 a far data dal 01.01.2018 è istituito il nuovo "Fondo premialità e fasce" per un importo complessivo pari a € 9.619.266,69 finanziato, in prima applicazione, dalle risorse indicate al comma 2 dell'art. 81 del CCNL sottoscritto in data 21 maggio 2018 e certificato dal Collegio Sindacale in data 06.03.2019

LE PARTI

Preliminarmente condividono che per l'anno 2018 sia confermata la quota complessiva destinata alla premialità nell'importo di € 4.069.086,85 (ex Fondo di produttività anno 2017 consolidato al 31.12.2017 e certificato dal Collegio Sindacale in data 20 giugno 2018).

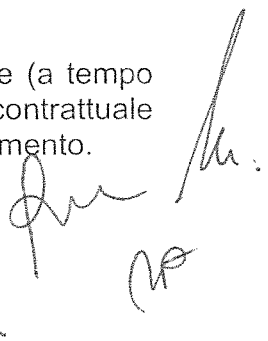
Unanimemente concordano sui seguenti criteri generali cui l'Azienda Ulss 5 Polesana si atterrà nell'applicazione dell'istituto della premialità:

per ciascun ciclo annuale della performance, il Fondo di premialità e fasce è distribuito per ogni Struttura/Centro di Responsabilità in sede di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi definiti con il Direttore/Responsabile di Struttura, tenuto conto delle categorie contrattuali del personale assegnato. A consuntivo, le singole quote verranno attribuite sulla base dei risultati effettivamente raggiunti dalla Struttura medesima (Performance organizzativa) e del contributo individuale apportato da ogni singolo operatore al raggiungimento degli stessi (Performance individuale), a seguito della validazione finale del sistema del "Ciclo della Performance" effettuata dall'OIV Aziendale, secondo quanto previsto dalle citate DGRV 140/2016 e Deliberazione Direttore Generale n. 96 del 21.01.2018.

Definizione della "QUOTA TEORICA" del premio correlato alla performance organizzativa - art. 81, comma 6, lett. a)

Il budget complessivo di ciascuna struttura viene determinato come di seguito indicato.

Viene definita una "quota di premio" teorica per ogni singolo dipendente (a tempo indeterminato e determinato) in relazione alla categoria/livello economico contrattuale posseduto, assegnato a ciascuna Struttura al 1 gennaio di ciascun anno di riferimento.



Ciò premesso, le parti condividono che le quote individuali teoriche saranno definite sulla base del peso attribuito a ciascuna categoria/livello economico contrattuale, come di seguito indicato:

CATEGORIA / LIVELLO ECON.	PESO*
CAT. A	1,15
CAT. B	1,30
CAT. BS	1,55
CAT. C	1,75
CAT. D	2,00
CAT. DS	2,15

Pertanto, la quota teorica individuale di premio si calcola dal seguente processo:

1) si moltiplica il peso* per il numero dei dipendenti assegnati ad ogni struttura e appartenenti alla stessa categoria/livello economico contrattuale;

2) si sommano tutti i pesi di cui al punto 1);

3) si divide il valore del fondo disponibile per la somma di cui al punto 2), ottenendo "il valore punto";

4) si moltiplica "il valore punto" per il peso di premialità attribuito a quella categoria/livello economico contrattuale ottenendo il valore annuo dell'importo di produttività di quella categoria/livello economico contrattuale;

5) quindi sommando tutti i valori ottenuti per ogni dipendente appartenente a quella struttura si determina il budget di quella struttura.

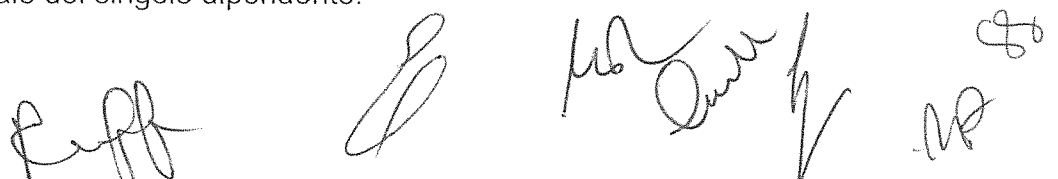
I valori economici TEORICI che risulteranno dalla distribuzione suindicata, riferiti all'anno 2018, POTRANNO essere PROPORZIONALMENTE riconsiderati, in sede di conguaglio/saldo, in attuazione degli accordi regionali citati al punto "Protocollo d'Intesa Regionale – applicazione L.111/2011".

ATTRIBUZIONE DEL PREMIO rispetto alla quota teorica

Le parti condividono che la quota teorica del premio correlato alla performance organizzativa (di Struttura) viene corrisposta mensilmente a decorrere dal mese di giugno 2018, a seguito delle valutazioni quadrimestrali, per stati di avanzamento della performance organizzativa validati dall'OIV, nella percentuale massima dell'80%.

Il grado di raggiungimento/partecipazione degli obiettivi del singolo lavoratore sarà valutato in modo oggettivo dal Responsabile utilizzando l'apposita scheda allegata, con la quale vengono definiti i criteri di valutazione, in modo coerente con gli obiettivi prestazionali assegnati.

L'erogazione dell'ultima quota relativa al 4° stato di avanzamento pari al 20%, o l'effettuazione dell'eventuale conguaglio positivo/negativo sull'intera quota teorica come sopra determinata, ivi incluse le quote per stati di avanzamento già corrisposte, avverrà a consuntivo a seguito delle valutazioni del Direttore/Responsabile della Struttura sulla performance individuale del singolo dipendente.



PROTOCOLLO D'INTESA REGIONALE – APPLICAZIONE L.111/2011

Infine, le parti richiamano il Protocollo d'Intesa sottoscritto in data 24 novembre 2016 tra la Regione e le OO.SS. del Comparto avente ad oggetto "I primi interventi in materia di personale del SSR alla luce della legge regionale n. 19 del 25.10.2016 – Istituzione dell'Ente di governance della sanità regionale veneta denominato "Azienda per il governo della sanità della Regione Veneto – Azienda Zero. Disposizioni per l'individuazione dei nuovi ambiti territoriali delle Aziende ULSS" (DGR 1969 del 15.12.2016) in premessa citato.

Tale accordo prevede espressamente che, ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5 del D.L. 98/2011, convertito in legge 111/2011, le Aziende adottino piani triennali di razionalizzazione delle spese, con possibilità di utilizzare il 50% dei risparmi effettivamente realizzati per misure di incentivazione del personale.

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE AI SENSI DELL'ART. 82 CCNL 21.05.2018

In relazione alla maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 6, lett. b), in sede di prima applicazione, si conviene quanto segue:

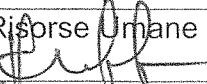
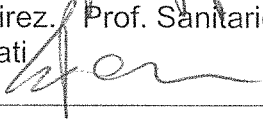
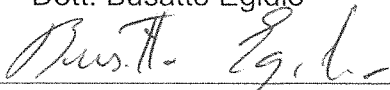
- il premio sarà attribuito ad un (n. 1) dipendente per ciascuna categoria/profilo del Comparto;
- sarà predisposta apposita graduatoria formulata sulla base dei seguenti criteri:
 1. punteggio attribuito nel 2018 con la scheda di valutazione della performance individuale;
 2. assenza procedimenti disciplinari;
 3. maggior numero di gg (5/6) lavorati;
 4. maggior numero di ore lavorate, oltre l'istituzionale;

nell'anno di competenza per i punti da 2 a 4.

Alle ore 12,40 si dichiarano chiusi i lavori

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dott. F. Antonio Compostella	CGIA FP: Dott. Mantovan Riccardo
Direttore Amministrativo Dott. Urbano Brazzale	UIL FPL: Dott. Mariella Rossin
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato	CISL FP: Dott. Carlo Cogo
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr.ssa Paola Casson	FSI Dott. Tosi Roberto
Direttore della Funzione Ospedaliera Dr. Paolo De Pieri	FIALS: Dott. Schiavone Luciano
Direttore della Funzione Territoriale Dr.ssa Domenica Luciano'	NURSING VP Dr. Brian Mora RSU: <i>Chiano Fava</i>
Direttore Dipart. di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	Dott. Silvia Saccardin - Coordinatore

Direttore UOC Gest. Risorse Umane Dott. Pierluigi Serafini 	Dott. Biolcati Emanuela
Dirigente della Direz. Prof. Sanitarie Dr. Cristiano Pelati 	Dott. Busatto Egidio 
	Dott. Franco Nicola
	Dott. Franceschetti Emanuele
	Dott. Massaro Fabio
	Dott. Lucchiari Arianna
	Dott. Santato Davide



Handwritten signatures of several individuals, including what appears to be the Director Pierluigi Serafini and other participants, located at the bottom of the page.

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO _____ AI FINI DELLA PRODUTTIVITA' _____
 COMPARTO _____

UOC/UOSD/UOS _____
 MATRICOLA _____
 COGNOME E NOME _____
 DATA DI NASCITA _____
 DAL _____ AL _____

INDICATORI DI QUALITA' / COMPORTEMENTI		CATEGORIE B – BS – C – D - DS Da 1 a 2 punti per colonna, fino ad un MAX di 20 PUNTI									
AREA COMPETENZA	ATTIVITA' OSSERVATE	1/2	3/4	5/6	7/8	9- 10	11- 12	13- 14	15- 16	17- 18	19- 20
TECNICO/ PROFESSIONALE	Propensione all'elaborazione e proposta di soluzioni innovative e maggiormente efficaci/efficienti e all'acquisizione ed applicazione di nuovi strumenti o conoscenze tecniche										
TECNICO/ PROFESSIONALE	Capacità di operare in contesti anche critici, affrontando le difficoltà ed elaborando scelte operative dirette al risultato										
ORGANIZZATIVO	Disponibilità al lavoro di gruppo, alla condivisione delle conoscenze e alla flessibilità nell'assunzione degli incarichi in relazione alle esigenze della struttura di appartenenza										
RELAZIONALE	Capacità di ascolto e di presa in carico dell'utente, esterno o interno										
ORGANIZZATIVO	Apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di struttura										
TOTALE PUNTEGGIO (MAX 100)											
10	Non raggiunta competenza										
12	Competenza da costruire										
14	Piccolo gap da colmare										
16	Buon livello di competenza, eventualmente da affinare										
18	Ottimo livello di competenza										
20	Eccellente, di riferimento										

Osservazioni del Valutato

Osservazioni del Valutatore/Interventi di miglioramento

Data _____

Firma Valutato

Firma Valutatore

[Handwritten signatures and marks]

REGIONE DEL VENETO



ULSS5
POLESANA

U.O.C. Gestione Risorse Umane
Il Direttore: Dott. Pierluigi Serafini
UOS Gestione Economica
Responsabile: Dr.ssa Monica Cattelan
Tel. n. 0425/393958 – Fax. n. 0425/393967
e-mail: monica.cattelan@aulss5.veneto.it
PEC: protocollo.aulss5@pecveneto.it

Rovigo, 1 0 APR. 2019

Prot. n. 3524-1/II.2

Al Presidente
del Collegio Sindacale

Oggetto: Trasmissione documentazione per Collegio Sindacale.

Si trasmettono in allegato alla presente, Relazione Illustrativa e la Relazione Tecnico finanziaria, redatte ai sensi dell'art. 40, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., relative alla Preintesa del 18.04.2019 area del comparto ad oggetto "Contrattazione ai sensi dell'art. 8, comma 5, lett. b – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla Performance anno 2018"

Distinti saluti.

Il Direttore della
UOC Gestione Risorse Umane
Dott. Pier Luigi Serafini

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexsies, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

	Data di sottoscrizione	PREINTESA DEL 18.04.2019 "Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance"
	Periodo temporale di vigenza	anno 2018
	Composizione della delegazione trattante	Vedi Deliberazione del Direttore Generale n. 258 del 03.04.2019 <ul style="list-style-type: none"> - OO.SS. AREA DEL COMPARTO - Direttore Generale - Direttore Sanitario - Direttore Amministrativo - Direttore dei Servizi Socio Sanitari
	Soggetti destinatari	Personale dell'area del Comparto in servizio nell'anno 2018
	Materie trattate dal contratto integrativo	Fondo Premialità anno 2018 e Performance anno 2018
eRispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di Controllo Interno Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempiment	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 11 del D.Lgs 150/2009? Con DDG 61 del 30.01.2019 è stata adottato il "Piano dell' Performance 2019-2021" e le prime indicazioni per la definizione realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2019 dell'Uis 5 Polesana

	<p>o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>E' stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 150/2009 (anni 2019-2021)?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sì, in data 23.01.2019 con DDG n. 37 è stato adottato il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza anni 2019-2021; <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sì, è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009 <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs 150/2009?</p> <ul style="list-style-type: none"> - DDG n. 819 del 3.10.2018 – Integrazione e Rettifica DDG n. 753 del 12.09.2018: Adozione delle Relazione sulle Performance dell'Azienda Ulss 5 Polesana – Anno 2017



Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

In data 21 Maggio 2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL del Comparto Sanità per il triennio normativo ed economico 2016-2018, che all'art. 81 prevede l'istituzione del nuovo "Fondo premialità e fasce" con decorrenza 1.1.2018.

Il comma 6 ai punti a) e b) prevede che le risorse del nuovo fondo "Premialità e Fasce" vengano rese disponibili, oltre che per il finanziamento delle fasce retributive, anche per i seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa
- b) premi correlati alla performance individuale

Con Deliberazione del Direttore Generale n. 1052 del 19.12.2018 sono stati determinati in via provvisoria i fondi contrattuali dell'area del Comparto dell'Azienda ULSS n. 5 - Anno 2018 (certificati dal Collegio Sindacale in data 6 marzo 2019): il Fondo Premialità e Fasce è stato determinato per l'importo di € 9.619.266,69.

L'art. 8 comma 5, lett b) del suindicato CCNL, prevede che siano oggetto di contrattazione i "criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance". Pertanto, con la Preintesa oggetto della presente Relazione, le parti hanno confermato anche per l'anno 2018 la quota complessiva destinata alla premialità per un importo complessivo di € 4.069.086,85 (pari al valore dell'ex Fondo di produttività anno 2017 consolidato al 31.12.2017 e certificato dal Collegio Sindacale in data 20 giugno 2018).

In data 20.12.2018 è stato, altresì, sottoscritto il Verbale di Confronto ai sensi dell'art. 5 del 20.12.2018 in materia di Criteri Generali del Sistema di Valutazione della Performance anno 2018.

Di seguito si sintetizzano le norme contrattuali e regionali di riferimento al Ciclo della Performance:

- Misurazione, valutazione e trasparenza della "Performance" D.Lgs 150 del 27 Ottobre 2009, titoli II e III;
- Legge Regione del Veneto n. 9/2011 modificata con successiva L.R. 22/2011 che ha disposto che in merito alla valutazione del personale delle Aziende ed Enti del SSR, si attiene ai principi dei Titoli II e III del D.Lgs 150/2009;

- DGRV 2205/2012 e DGRV 140/2016: in applicazione del D.Lgs. 150/2009, la Giunta Regionale del Veneto ha emanato le specifiche disposizioni regionali in materia di valutazione e misurazione dei dipendenti del SSR in materia di trasparenza, nonché di funzionamento e competenze attribuite agli organismi indipendenti di valutazione (OIV);

- Decreto del Direttore Generale n. 96 del 31.1.2018: "Adozione del Piano della Performance 2018-2020 e prime indicazioni per la definizione, realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2018 dell'Azienda Ulss 5 Polesana";

Rovigo, 17 aprile 2019

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott. Urbano Brazzale

UOS GESTIONE ECONOMICA
IL DIRIGENTE RESPONSABILE
Dott.ssa Monica Castellan

UCC RISORSE UMANE
IL DIRETTORE
Dott. Pier Luigi Serafini

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
Preintesa del 18.04.2019
Area Comparto

Ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexsies, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

La presente relazione tecnico-finanziaria viene compilata secondo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – Circolare n. 25 del 19.07.2012

Con la Preintesa oggetto della presente relazione tecnico-finanziaria le parti hanno concordato:

- la quota destinata per l'anno 2018 al finanziamento della Premialità
- la definizione della quota teorica individuale e complessiva, di incentivo alla produttività per Struttura
- le modalità di attribuzione del premio rispetto alla quota teorica
- applicazione della Legge 111/2011 - Protocollo d'Intesa Regionale
- la differenziazione del premio individuale ai sensi dell'art. 82 del CCNL 21.05.2018

MODULO I – La costituzione del Fondo per la Contrattazione Integrativa

Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 8 CCNL 31.07.2009) - ANNO 2017 - DDG 439/2018 e 498/2018 Certificato dal Collegio Sindacale in data 20.06.2018:

Fondo produttività anno 2017 - DDG nn. 439/2018 e 498/2018	
Importo consolidato al 31.12.2008-09	€ 3.714.989
Incrementi CCNL 06-09 – artt. 11 comma 1	€ 28.411
Incremento dotaz organica o nuovi servizi art. 39, comma 8 CCNL 98-01	€ 3.464
Altre risorse fondo parte fissa	€ 597.311
TOTALE RISORSE FISSE	€ 4.344.175
Decurtazione permanente ex art. 1 comma 456 L. 147/2013	€ - 112.506
Altre decurtazioni del fondo	€ - 162.582
TOTALE FONDO ANNO 2017	€ 4.069.087

Con deliberazione del Direttore Generale n. 1052 del 19.12.2018 sono stati determinati in via provvisoria i fondi anno 2018 dell'area del Comparto Sanità (certificato dal Collegio in data 6 marzo 2019):

- Fondo condizioni di lavoro ed incarichi (art. 80 CCNL 21.05.2018) per € 7.711.630,22
- Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.05.2018) per € 9.619.266,69

Fondo premialità e fasce art. 81	
Fondo definitivo della produttività collettiva anno 2017 – DDG nn. 439/2018 e 498/2018	€ 4.069.086,85
Risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive	€ 5.560.314,28
Trasferimento risorse Azienda Zero	€ - 10.134,44
Totale fondo art. 81	€ 9.619.266,69
Nuovo valore delle fasce attribuite nell'anno 2018	€ 158.469,12

MODULO II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I_II_III_IV Destinazione delle risorse e sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione collettiva

	<u>Valore fondo</u>	9.619.266,69
Incremento fondo per effetto del nuovo valore delle fasce		158.469,12
<u>costo anno 2018 (con retribuzioni a marzo 2019)</u>		
Risorse per premialità 2018		4.069.086,85
Fascia retributiva		5.245.205,59
Assegno ad personam (riassorbibile)		229,84
Comandi passivi		358,13
RESIDUO		462.855,40

Il Fondo di Premialità e Fasce verrà distribuito per ogni Struttura/Centro di Responsabilità in sede di negoziazioni del budget in relazione agli obiettivi definiti con il Direttore/Responsabile di Struttura, tenuto conto delle categorie contrattuali del personale assegnato.

Le singole quote verranno attribuite sulla base dei risultati effettivamente //

raggiunti dalla Struttura medesima (Performance organizzativa) e del contributo individuale apportato da ogni singolo operatore al raggiungimento degli stessi (Performance individuale),

Viene definita una "quota di premio" teorica per ogni singolo dipendente (a tempo indeterminato e determinato) in relazione alla categoria/livello economico contrattuale posseduto, assegnati a ciascuna Struttura al 1 gennaio di ciascun anno di riferimento.

le quote individuali teoriche saranno definite sulla base del peso attribuito a ciascuna categoria/livello economico contrattuale:

CATEGORIA / LIVELLO ECON.	PESO*
CAT. A	1,15
CAT. B	1,30
CAT. BS	1,55
CAT. C	1,75
CAT. D	2,00
CAT. DS	2,15

MODULO III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

	Ex Ulss 18	Ex Ulss 19	Ulss 5 Polesana
	Fondo Produttività 2016 (Conto annuale 2017)		Fondo Produttività 2017 (Conto annuale 2018)
<u>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</u>			
Importo consolidato al 31.12.2007 (art. 8 c. 1 CCNL 08-09)	2.715.190	999.799	3.714.989
Altre risorse fondo produttività parte fissa	597.311		597.311
Incremento CCNL 2006-2009 (art. 11 c. 1)	28.411		28.411
Dec Fondo parte fissa riduz. Proporzione personale (art. 9 c 2 bis L. 122/2010)	-105.317		
Incremento Dotaz. Organica o nuovi servizi (art. 39 c. 8 F. prod. 98-01)	3.463		3.463
Altre decurtazioni del fondo/parte fissa	-162.583		-162.583
Decurtazione permanente ex art. 1 c. 456 L. 147/2013		-7.186	-112.504
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di	3.076.475	992.613	4.069.086

certezza e stabilità			
<u>Risorse variabili</u>			
Quote per progettazione (art. 92 cc 5-6 D.Lgs 163/06)	30.000		
Entrate conto terzi utenza e sponsorizzazioni	45.605		48.868
Altre decurtazioni del fondo parte variabile		-17.792	
TOTALE Risorse variabili	75.605		

MODULO VI - Compatibilità economica-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

I fondi contrattuali rappresentano "limiti di spesa" sia complessivi che riferiti a specifici sotto-insiemi

I fondi contrattuali trovano adeguata rappresentazione nel bilancio aziendale nei costi relativi al "costo del personale" sottoconti di bilancio B5, B6, B7, B8 distinti tra bilancio sanitario e bilancio sociale, nel rispetto del vincolo del costo del personale previsto annualmente dalla Regione Veneto.

I fondi vengono mensilmente monitorati, previa verifica di tutte le voci retributive che afferiscono ai medesimi.

Delle disponibilità residuali dei fondi viene data periodicamente informativa alle OO.SS.

Rovigo, 17 Aprile 2019

Il Direttore Amministrativo
Dott. Urbano Brazzale

UFFICIO ECONOMICA
IL DIRIGENTE RESPONSABILE
Dott.ssa Monica Galliani

UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE
IL DIRETTORE
Dott. Pier Luigi Serafini



VERBALE DI CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA

Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

-Comparto Sanità-

5 giugno 2006

10 aprile 2008

31 luglio 2009

21 Maggio 2018

CONTRATTAZIONE ai sensi dell'art.8, comma 5, lett. b

“criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance” anno 2018

PREINTESA

18 Aprile 2019

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Il giorno 18 Aprile 2019, alle 11.00, presso la sala azzurra situata al II piano del blocco A della Cittadella Socio Sanitaria, si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n. 258 del 03,04,2019

Direttore Generale – Dr. F. Antonio Compostella
Direttore Amministrativo – Dott. Urbano Brazzale
Direttore Sanitario – Dr. Edgardo Contato
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dott.ssa Paola Casson
Direttore della Funzione Ospedaliera – Dr. Paolo de Pieri
Direttore della Funzione Territoriale – Dott.ssa Domenica Luciano
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi
Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott. Pier Luigi Serafini
Dirigente delle Professioni Sanitarie Infermieristiche, Tecniche e della Riabilitazione, della Prevenzione e della Professione di Ostetrica – Dott. Cristiano Pelati

PARTE SINDACALE

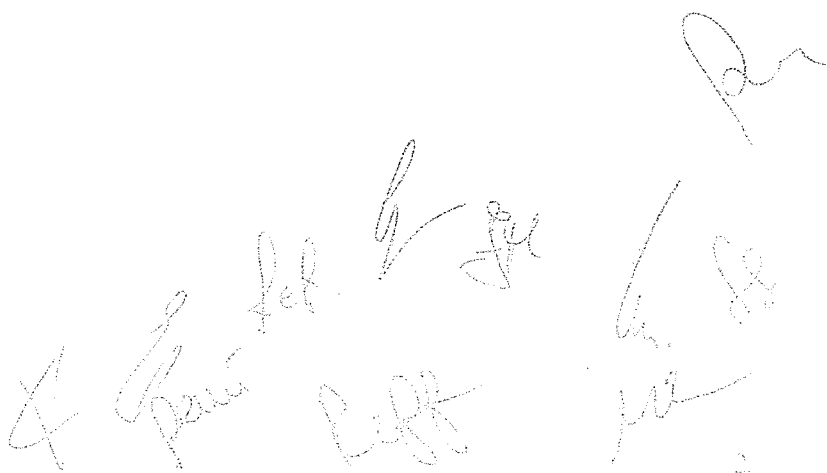
OO.SS. COMPARTO

* Dott. Mantovan Riccardo	FP CGIL
* Dott. Cogo Carlo	FP CISL
* Dott. Rossin Mariella	FP UIL
* Dott. Tosi Roberto	F.S.I.
* Dott. Schiavone Luciano	F.I.A.L.S.
* Dott.ssa Mara Pavan	NURSING UP

RSU:

(comunicazione della RSU del 7 Ottobre 2018)

Dott. Saccardin Silvia – Coordinatore
Dott. Biolcati Emanuela
Dott. Busatto Egidio
Dott. Franco Nicola
Dott. Franceschetti Emanuele
Dott. Massaro Fabio
Dott. Lucchiarri Arianna
Dott. Santato Davide



Premesso

che in data 21 Maggio 2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL del Comparto Sanità;

che a far data dall'01.01.2018 è istituito il nuovo "Fondo premialità e fasce" per un importo complessivo pari a € 9.619.266,69 finanziato, in prima applicazione, dalle risorse indicate al comma 2 dell'art. 81 del CCNL sottoscritto in data 21 maggio 2018;

che l'art. 8, comma 5, lett. b) del suindicato CCNL, prevede che siano oggetto di contrattazione i "criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance";

che in data 17 ottobre u.s. è stato avviato il confronto ex art. 5 del suindicato CCNL in merito ai "criteri generali del sistema di valutazione della performance, nonché ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" per l'anno 2018;

che con Deliberazione del Direttore Generale n.1052 del 19.12.2018 a far data dal 01.01.2018 è istituito il nuovo "Fondo premialità e fasce" per un importo complessivo pari a € 9.619.266,69 finanziato, in prima applicazione, dalle risorse indicate al comma 2 dell'art. 81 del CCNL sottoscritto in data 21 maggio 2018 e certificato dal Collegio Sindacale in data 06.03.2019

LE PARTI

Preliminarmente condividono che per l'anno 2018 sia confermata la quota complessiva destinata alla premialità nell'importo di € 4.069.086,85 (ex Fondo di produttività anno 2017 consolidato al 31.12.2017 e certificato dal Collegio Sindacale in data 20 giugno 2018).

Unanimemente concordano sui seguenti criteri generali cui l'Azienda Ulss 5 Polesana si atterrà nell'applicazione dell'istituto della premialità:

per ciascun ciclo annuale della performance, il Fondo di premialità e fasce è distribuito per ogni Struttura/Centro di Responsabilità in sede di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi definiti con il Direttore/Responsabile di Struttura, tenuto conto delle categorie contrattuali del personale assegnato. A consuntivo, le singole quote verranno attribuite sulla base dei risultati effettivamente raggiunti dalla Struttura medesima (Performance organizzativa) e del contributo individuale apportato da ogni singolo operatore al raggiungimento degli stessi (Performance individuale), a seguito della validazione finale del sistema del "Ciclo della Performance" effettuata dall'OIV Aziendale, secondo quanto previsto dalle citate DGRV 140/2016 e Deliberazione Direttore Generale n. 96 del 21.01.2018.

Definizione della "QUOTA TEORICA" del premio correlato alla performance organizzativa - art. 81, comma 6, lett. a)

Il budget complessivo di ciascuna struttura viene determinato come di seguito indicato.

Viene definita una "quota di premio" teorica per ogni singolo dipendente (a tempo indeterminato e determinato) in relazione alla categoria/livello economico contrattuale posseduto, assegnato a ciascuna Struttura al 1 gennaio di ciascun anno di riferimento.

Ciò premesso, le parti condividono che le quote individuali teoriche saranno definite sulla base del peso attribuito a ciascuna categoria/livello economico contrattuale, come di seguito indicato:

CATEGORIA / LIVELLO ECON.	PESO*
CAT. A	1,15
CAT. B	1,30
CAT. BS	1,55
CAT. C	1,75
CAT. D	2,00
CAT. DS	2,15

Pertanto, la quota teorica individuale di premio si calcola dal seguente processo:

- 1) si moltiplica il peso* per il numero dei dipendenti assegnati ad ogni struttura e appartenenti alla stessa categoria/livello economico contrattuale;
- 2) si sommano tutti i pesi di cui al punto 1);
- 3) si divide il valore del fondo disponibile per la somma di cui al punto 2), ottenendo "il valore punto";
- 4) si moltiplica "il valore punto" per il peso di premialità attribuito a quella categoria/livello economico contrattuale ottenendo il valore annuo dell'importo di produttività di quella categoria/livello economico contrattuale;
- 5) quindi sommando tutti i valori ottenuti per ogni dipendente appartenente a quella struttura si determina il budget di quella struttura.

I valori economici TEORICI che risulteranno dalla distribuzione suindicata, riferiti all'anno 2018, POTRANNO essere PROPORZIONALMENTE riconsiderati, in sede di conguaglio/saldo, in attuazione degli accordi regionali citati al punto "Protocollo d'Intesa Regionale – applicazione L.111/2011".

ATTRIBUZIONE DEL PREMIO rispetto alla quota teorica

Le parti condividono che la quota teorica del premio correlato alla performance organizzativa (di Struttura) viene corrisposta mensilmente a decorrere dal mese di giugno 2018, a seguito delle valutazioni quadrimestrali, per stati di avanzamento della performance organizzativa validati dall'OIV, nella percentuale massima dell'80%.

Il grado di raggiungimento/partecipazione degli obiettivi del singolo lavoratore sarà valutato in modo oggettivo dal Responsabile utilizzando l'apposita scheda allegata, con la quale vengono definiti i criteri di valutazione, in modo coerente con gli obiettivi prestazionali assegnati.

L'erogazione dell'ultima quota relativa al 4° stato di avanzamento pari al 20%, o l'effettuazione dell'eventuale conguaglio positivo/negativo sull'intera quota teorica come sopra determinata, ivi incluse le quote per stati di avanzamento già corrisposte, avverrà a consuntivo a seguito delle valutazioni del Direttore/Responsabile della Struttura sulla performance individuale del singolo dipendente.



PROTOCOLLO D'INTESA REGIONALE – APPLICAZIONE L.111/2011

Infine, le parti richiamano il Protocollo d'Intesa sottoscritto in data 24 novembre 2016 tra la Regione e le OO.SS. del Comparto avente ad oggetto "I primi interventi in materia di personale del SSR alla luce della legge regionale n. 19 del 25.10.2016 – Istituzione dell'Ente di governance della sanità regionale veneta denominato "Azienda per il governo della sanità della Regione Veneto – Azienda Zero. Disposizioni per l'individuazione dei nuovi ambiti territoriali delle Aziende ULSS" (DGR 1969 del 15.12.2016) in premessa citato.

Tale accordo prevede espressamente che, ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5 del D.L. 98/2011, convertito in legge 111/2011, le Aziende adottino piani triennali di razionalizzazione delle spese, con possibilità di utilizzare il 50% dei risparmi effettivamente realizzati per misure di incentivazione del personale.

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE AI SENSI DELL'ART. 82 CCNL
21.05.2018

In relazione alla maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 6, lett. b), in sede di prima applicazione, si conviene quanto segue:

- il premio sarà attribuito ad un (n. 1) dipendente per ciascuna categoria/profilo del Comparto;
- sarà predisposta apposita graduatoria formulata sulla base dei seguenti criteri:
 1. punteggio attribuito nel 2018 con la scheda di valutazione della performance individuale;
 2. assenza procedimenti disciplinari;
 3. maggior numero di gg (5/6) lavorati;
 4. maggior numero di ore lavorate, oltre l'istituzionale;

nell'anno di competenza per i punti da 2 a 4.

Alle ore 13,00 si dichiarano chiusi i lavori

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dott. F. Antonio Compostella	CGL FP: Dott. Mantovan Riccardo
Direttore Amministrativo Dott. Urbano Brazzale	UIL FPL: Dott. Mariella Rossin
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato	CISL FP: Dott. Carlo Cogo
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr.ssa Paola Casson	FSI Dott. Tosi Roberto
Direttore della Funzione Ospedaliera Dr. Paolo De Pieri	FIALS: Dott. Schiavone Luciano
Direttore della Funzione Territoriale Dr.ssa Domenica Luciano	RSU:
Direttore Dipart. di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	Dott. Silvia Saccardin - Coordinatore

Direttore UOC Gest. Risorse Umane Dott. Pierluigi Serafini <i>P. Serafini</i>	Dott. Biolcati Emanuela
Dirigente della Direz. Prof. Sanitarie Dr. Cristiano Pelati <i>C. Pelati</i>	Dott. Busatto Egidio <i>Egidio Busatto</i>
	Dott. Franco Nicola CINZIA DAVI <i>C. Davi</i>
	Dott. Franceschetti Emanuele
	Dott. Massaro Fabio <i>Fabio Massaro</i>
	Dott. Lucchiarri Arianna <i>Arianna Lucchiarri</i>
	Dott. Santato Davide

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO _____ AI FINI DELLA PRODUTTIVITA'

COMPARTO _____

UOC/UOSD/UOS _____

MATRICOLA _____

COGNOME E NOME _____

DATA DI NASCITA _____

DAL _____

AL _____

INDICATORI DI QUALITA' / COMPORTEMENTI		CATEGORIE B – BS – C – D – DS Da 1 a 2 punti per colonna, fino ad un MAX di 20 PUNTI									
AREA COMPETENZA	ATTIVITA' OSSERVATE	1/2	3/4	5/6	7/8	9- 10	11- 12	13- 14	15- 16	17- 18	19- 20
TECNICO/ PROFESSIONALE	Propensione all'elaborazione e proposta di soluzioni innovative e maggiormente efficaci/efficienti e all'acquisizione ed applicazione di nuovi strumenti o conoscenze tecniche										
TECNICO/ PROFESSIONALE	Capacità di operare in contesti anche critici, affrontando le difficoltà ed elaborando scelte operative dirette al risultato										
ORGANIZZATIVO	Disponibilità al lavoro di gruppo, alla condivisione delle conoscenze e alla flessibilità nell'assunzione degli incarichi in relazione alle esigenze della struttura di appartenenza										
RELAZIONALE	Capacità di ascolto e di presa in carico dell'utente, esterno o interno										
ORGANIZZATIVO	Apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di struttura										
TOTALE PUNTEGGIO (MAX 100)											
10	Non raggiunta competenza										
12	Competenza da costruire										
14	Piccolo gap da colmare										
16	Buon livello di competenza, eventualmente da affinare										
18	Ottimo livello di competenza										
20	Eccellente, di riferimento										

Osservazioni del Valutato

Osservazioni del Valutatore/Interventi di miglioramento

Data _____

Firma Valutato

[Handwritten signatures and initials]

Firma Valutatore

[Handwritten signature]